

ISSN 1769 - 4000

N° 40 – FORMATION n° 13

Sur www.fntp.fr le 1^{er} juillet 2021 - [Abonnez-vous](#)

ENTRETIENS PROFESSIONNELS : LE MINISTÈRE ACTUALISE SON QUESTIONS/RÉPONSES

L'essentiel

Le ministère du Travail vient d'actualiser [son questions-réponses](#) relatifs aux entretiens professionnels et aux entretiens bilans.

Ce document intègre les adaptations adoptées dans le cadre de l'épidémie de la Covid-19.

Il précise également la doctrine du ministère au regard d'un certain nombre de questions soulevées, en particulier sur :

- la notion d'ancienneté du salarié au moment des entretiens d'état des lieux récapitulatifs ;
- les formations considérées comme obligatoires ;
- l'incidence d'un accord collectif adopté avant l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel du salarié ;
- les modalités de réalisation de l'entretien professionnel.

TEXTE DE RÉFÉRENCE :

Questions/réponses du ministère du Travail sur l'entretien professionnel du 21 juin 2021

Contact : formation@fntp.fr

LES ADAPTATIONS APPORTÉES POUR TENIR COMPTE DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

Rappel des dispositions initiales

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sont tenues d'organiser, au bénéfice de leurs salariés, des entretiens professionnels.

L'entretien professionnel doit avoir lieu au minimum tous les 2 ans à compter de la date d'embauche du salarié. Tous les 6 ans (durée appréciée en fonction de l'ancienneté du salarié), l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

À défaut de respecter les obligations en matière d'entretiens professionnels, les entreprises de 50 salariés et plus s'exposent à devoir abonder à hauteur de 3 000 €, le compte personnel de formation (CPF) de chaque salarié concerné par ces manquements.

Les dispositions relatives à l'entretien professionnel étant entrées en vigueur le 7 mars 2014, le calendrier initial de réalisation des entretiens professionnels était le suivant :

Exemple pour les salariés en poste au 5 mars 2014 :



Exemple pour un salarié embauché le 5 janvier 2015 :



Afin de tenir compte du contexte de crise sanitaire, plusieurs textes sont intervenus pour assouplir les règles applicables.

Les assouplissements liés au contexte Covid-19

Les derniers assouplissements datent de l'ordonnance du 2 décembre 2020 et de la loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

➤ Concernant la date butoir de réalisation des entretiens professionnels :

Les entretiens, initialement prévus au cours de l'année 2020 et au cours du premier semestre 2021, pourront avoir lieu **jusqu'au 30 juin 2021**.

Exemple : un salarié embauché en mars 2018 pourra voir son 1^{er} entretien professionnel reporté de mars 2020 au 30 juin 2021.

➤ **Concernant la date d'application des sanctions :**

Pour les entretiens récapitulatifs qui n'ont pas pu avoir lieu avant le 30 juin 2021, l'employeur a **jusqu'au 30 septembre 2021** pour réaliser lesdits entretiens sans encourir de sanction. Il s'agit d'une possibilité de rattrapage jusqu'au 30 septembre 2021 pour les employeurs qui n'ont pu tenir l'échéance du 30 juin 2021.

Si, au 30 septembre 2021, l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière d'entretien professionnel, le versement de l'abondement « sanction » sur le CPF des salariés concernés devra intervenir **à compter du 1^{er} octobre 2021** (entreprises de 50 salariés et plus uniquement) et avant le 1^{er} mars 2022, date limite de versement du solde de la contribution à la formation professionnelle.

➤ **Concernant le droit d'option**

Le droit d'option s'applique **jusqu'au 30 septembre 2020**.

Pour rappel, ce droit d'option permet aux entreprises de choisir entre les critères issus de la loi du 5 mars 2014 ou les critères issus de la loi du 5 septembre 2018 pour justifier de leurs obligations en matière d'entretiens professionnels.

Ainsi jusqu'au 30 septembre 2021, les entreprises ont la possibilité :

- 1) Soit d'appliquer la règle issue de la loi du 5 septembre 2018, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire » ;
- 2) Soit d'appliquer la règle issue de la loi du 5 mars 2014, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins deux des trois mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification, progression salariale ou professionnelle.

Ce droit d'option s'applique de manière individuelle, salarié par salarié.

Notez-le : Il sera tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien récapitulatif d'état des lieux pour déterminer l'échéance du prochain entretien professionnel.

LA NOTION D'ANCIENNETÉ DU SALARIÉ

Le Code du travail prévoit qu'un entretien d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doit avoir lieu tous les 6 ans. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ainsi :

- pour les salariés entrés dans l'entreprise après le 7 mars 2014, l'ancienneté s'apprécie par référence à la date d'embauche du salarié ;
- pour les salariés en poste à la date du 7 mars 2014, l'ancienneté s'apprécie par référence à cette date.

Dans les deux cas, la notion d'ancienneté implique que les périodes de suspension du contrat de travail (notamment dans le cas de certaines absences) ne sont pas prises en compte dans le calcul des six ans.

Le « questions/réponses » précise, par ailleurs, que la notion d'année d'ancienneté s'apprécie en **années révolues (et non plus de date à date)**.

Ainsi, l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel doit être réalisé avant que le salarié n'atteigne les sept ans d'ancienneté.

Exemple : l'entretien bilan d'un salarié embauché le 24 juin 2016 doit être réalisé avant le 23 juin 2023 (soit avant que le salarié n'atteigne les sept ans d'ancienneté) et non pas le 24 juin 2022.

LES CONDITIONS A REMPLIR PAR L'EMPLOYEUR POUR JUSTIFIER DE SES OBLIGATIONS

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années de tous les entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus **et** d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire », son compte personnel de formation est abondé.

Le ministère du Travail rappelle que ces conditions sont **cumulatives**.

Exemples :

Règle issue de la loi du 05/09/2018	
Le salarié a bénéficié des 3 entretiens et d'au moins une formation non obligatoire	Obligation respectée
Le salarié a bénéficié de 2 entretiens sur les trois et d'au moins une formation non obligatoire	Obligation non respectée
Le salarié a bénéficié des 3 entretiens mais d'aucune formation non obligatoire	Obligation non respectée
Règle issue de la loi du 05/03/2014	
Le salarié a bénéficié des 3 entretiens et de 2 des 3 mesures : formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale ou professionnelle	Obligation respectée

LA NOTION DE FORMATIONS « OBLIGATOIRES »

Est considérée comme obligatoire « Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (...) ».

Seules les actions rendues obligatoires par un texte de référence (convention internationale, dispositions légales et réglementaires) sont donc concernées.

En l'absence de texte de référence, la formation pourra être considérée comme non obligatoire et valorisée dans le cadre de l'entretien professionnel.
Tel est le cas du CACES.

Il pourra s'agir notamment des formations visant à favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail.

Il n'y a pas de durée minimum exigée pour la réalisation de ces actions de formation qui peuvent être réalisées en tout ou partie à distance, ou en situation de travail.

Notez-le : Une action de formation cofinancée par l'employeur et par le salarié dans le cadre de son CPF peut être valorisée dans le cadre de l'entretien professionnel dès lors qu'elle remplit les conditions suivantes :

- la mobilisation du CPF relève de l'initiative du salarié et implique son accord express ;
- le cofinancement est sollicité par le salarié dans le cadre d'une action de formation non obligatoire quand le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte personnel de formation ;
- la formation doit être réalisée au cours de la période évaluée lors de l'entretien d'état des lieux ;
- l'employeur devra être en mesure d'apporter la preuve de la réalisation de l'action et de sa participation au coût de la formation.

L'INCIDENCE D'UN ACCORD COLLECTIF ADOPTÉ AVANT L'ENTRETIEN D'ÉTAT DES LIEUX DU PARCOURS PROFESSIONNEL DU SALARIÉ

Le Code du travail prévoit qu'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir une périodicité différente de celle d'un entretien professionnel tous les 2 ans. L'obligation d'un entretien d'état des lieux récapitulatif tous les 6 ans est, en revanche, immuable.

Le « questions/réponses » précise que lorsqu'un accord collectif modifie la périodicité des entretiens, il s'applique, sauf stipulation contraire, **pour l'ensemble du cycle d'entretiens en cours et pour les cycles d'entretiens suivants.**

Pour apprécier si l'employeur s'est acquitté de ses obligations en matière d'entretiens professionnels, il conviendra de le faire au regard des nouvelles règles de périodicité fixées dans l'accord d'entreprise ou de branche à la fin de la période de six ans, même si ces règles ont été adoptées pendant le cycle d'entretiens.

LES MODALITÉS DE RÉALISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Le Code du travail ne prévoit pas de modalité spécifique concernant l'organisation de l'entretien professionnel. Rien ne s'oppose à ce que l'entretien professionnel soit réalisé sous forme de visio-conférence, à condition qu'il respecte bien les conditions énoncées à l'article L. 6315-1 du Code du travail et en particulier qu'il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.